

CULP SAVONA

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO *Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28.03.2013*

Documento	CODICE ETICO
Revisione	Rev. 00 del 28.03.2013

INDICE

PREMESSA	3
1.	4
STRUTTURA DEL CODICE ETICO, DESTINATARI E AMBITI DI APPLICAZIONE	4
1.1 Struttura	4
1.2 Destinatari e ambiti di applicazione	4
2. PRINCIPI ETICI GENERALI	4
2.1 Onestà	4
2.1 Legalità	5
2.2 Correttezza	5
2.3 Equità dell'autorità	5
3. PRINCIPI ETICI VERSO GLI STAKEHOLDER SOCIETARI	5
3.1 Relazioni con i Soci	5
3.2 Trasparenza della contabilità aziendale	5
3.3 Valore delle Risorse Umane	6
3.4 Integrità e tutela della persona	6
3.5 Selezione e Reclutamento del personale	6
3.6 Formalizzazione del rapporto di lavoro	6
3.7 Crescita professionale	6
3.8 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	6
3.9 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti	7
3.10 Fumo	7
3.11 Tutela del patrimonio aziendale	7
3.12 Utilizzo e tutela del sistema informatico	7
4. PRINCIPI ETICI VERSO I TERZI	7
4.1 Clienti	7
4.2 Fornitori	7
4.3 Istituti Finanziari	8
4.4 Pubblica Amministrazione	8
4.5 Rapporti con le Organizzazioni Sindacali	9
4.6 Richiesta di fondi pubblici alla Unione Europea/Stato/altro ente pubblico e loro gestione	9
4.7 Partecipazione a procedimenti giudiziari	9
4.8 Conflitto di Interessi	10
4.9 Concorrenza leale	10
4.10 Informazioni riservate e tutela della privacy	10
4.11 Immagine della Società	11
4.12 Tutela ambientale	11
5. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	11
5.1 Approvazione e diffusione del Codice	11
5.2 Organismo di Vigilanza	11
5.3 Criteri Generali di irrogazione delle sanzioni	12
5.4 Sanzioni per i Dipendenti	12
5.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori	13
5.6 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale	13
5.7 Sanzioni nei confronti di Terzi	13

PREMESSA

Il Codice Etico (di seguito anche “Codice”) esplicita lo stile di relazione e le modalità operative di CULP SAVONA e definisce le linee del patto che deve regolare i comportamenti quotidiani tra la Società e i suoi interlocutori (stakeholder).

Esso pone a proprio fondamento il rispetto delle leggi e dei contratti, e assume la Carta dei Valori di CULP SAVONA quale bussola e garanzia del rapporto di collaborazione e fiducia con gli interlocutori.

Il Codice si propone come mezzo per prevenire eventuali comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società.

Il Codice ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti in CULP SAVONA i principi e le regole di comportamento rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. n. 231 dell’8 giugno 2001.

Il Codice è quindi parte integrante dell’assetto di Governance e dell’organizzazione.

Il Codice Etico presenta e dettaglia la domanda e l’offerta di comportamenti etici che CULP SAVONA rivolge ai propri stakeholder.

Il Codice Etico prevale su qualunque disposizione, contenuta in regolamenti interni o procedure, che dovesse entrare in conflitto con lo stesso.

In nessun modo la convinzione di agire in nome o nell’interesse della Società può giustificare, nemmeno in parte, l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice Etico e di Comportamento.

1 STRUTTURA DEL CODICE ETICO, DESTINATARI E AMBITI DI APPLICAZIONE

1.1 Struttura

Il Codice Etico (di seguito il “Codice”) si compone delle seguenti parti:

- i Principi Etici Generali;
- l’esposizione dei Principi Etici verso gli stakeholder societari;
- l’esposizione dei Principi Etici verso i terzi;
- il rispetto dei Principi Etici.

Il presente Codice contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della CULP SAVONA nei confronti dei “portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, utenti, Pubblica Amministrazione, soci, ecc.).

1.2 Destinatari e ambiti di applicazione

All’osservanza del Codice Etico sono tenuti:

- gli Organi Sociali che devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte del personale e terzi soggetti che operano nell’interesse o a vantaggio della CULP SAVONA; inoltre devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per tutti i destinatari;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all’Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di comportamento contenute nel Codice e uniformare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la CULP SAVONA .
- Tutti i destinatari hanno l’obbligo di conoscere il contenuto del Codice Etico e di Comportamento e di astenersi dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni nello stesso contenute. E’ preciso dovere di ogni destinatario:
- rivolgersi all’Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice Etico e di Comportamento;
- riferire tempestivamente al diretto superiore o all’Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico e di Comportamento e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violare le disposizioni contenute nello stesso;
- collaborare con le strutture deputate nello svolgimento delle attività necessarie per verificare le possibili violazioni del Codice Etico e di Comportamento.

Tutti i destinatari senza distinzioni o eccezioni, sono tenuti conformare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del presente Codice nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto di quanto previsto dal Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

2.1 Onestà

L’onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla CULP SAVONA per il compimento della propria Mission.

In nessun caso è giustificato o tollerato dalla CULP SAVONA un comportamento in violazione di tali norme. CULP SAVONA non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I rapporti con i portatori di interessi (Stakeholder) a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Il successo della CULP SAVONA è anche basato su un genuino senso di spirito di gruppo. Ciò richiede un atteggiamento positivo, collaborativo e di rispetto per i colleghi nella consapevolezza di lavorare per un unico obiettivo comune.

2.1 Legalità

A tutti i destinatari è richiesto il rispetto di tutte le leggi primarie e secondarie italiane e degli eventuali paesi esteri in cui la Società potrà esercitare la propria attività, delle disposizioni interne della Società, comprese quelle del presente Codice Etico e di Comportamento, nonché di tutti gli accordi, contratti, convenzioni con i soggetti terzi.

2.2 Correttezza

Ciascun destinatario deve agire in modo assolutamente corretto sia nei rapporti esterni che interni all'organizzazione aziendale, evitando qualsiasi comportamento contrario ai principi di lealtà, onestà, integrità morale, responsabilità, rispetto reciproco e buona fede.

2.3 Equità dell'autorità

CULP SAVONA si impegna affinché l'esercizio dell'autorità all'interno di relazioni gerarchiche sia sempre ispirato a criteri di equità e correttezza e non implichi la realizzazione di abusi di alcun genere.

In particolare, CULP SAVONA assicura che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia del dipendente o del collaboratore esterno e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei dipendenti o collaboratori esterni.

3. PRINCIPI ETICI VERSO GLI STAKEHOLDER SOCIETARI

3.1 Relazioni con i Soci

La CULP SAVONA promuove la trasparenza e l'informazione periodica nei confronti dei Soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Gli interessi di tutti i soci vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte. La Società promuove una corretta e costante informativa ai soci in merito a qualunque azione o scelta che possa avere effetti o conseguenze nei loro confronti.

La Società promuove una consapevole ed informata partecipazione dei Soci alle decisioni societarie. La Società favorisce:

- la regolare partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione alle Assemblee;
- il regolare funzionamento delle assemblee nel rispetto del diritto di ciascun Socio di ottenere precisazioni, esprimere la propria opinione e formulare proposte.

La Società promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni straordinarie. I Destinatari coinvolti dovranno mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

3.2 Trasparenza della contabilità aziendale

La CULP SAVONA promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale.

Ogni operazione e transazione di CULP SAVONA deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. A tal fine, tutte le azioni e le operazioni di CULP SAVONA devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione deve pertanto essere predisposto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di

controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

3.3 Valore delle Risorse Umane

CULP SAVONA considera i Dipendenti e Collaboratori Esterni un fattore critico di successo e, conseguentemente, tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze di ogni collaboratore o dipendente.

3.4 Integrità e tutela della persona

CULP SAVONA si impegna a tutelare l'integrità morale dei suoi dipendenti e collaboratori esterni garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il Dipendente o il Collaboratore Esterno di CULP SAVONA che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, etc. può segnalare l'accaduto al Presidente (o all'Amministratore Delegato ove nominato) e all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, che valuteranno l'effettiva violazione del Codice Etico.

3.5 Selezione e Reclutamento del personale

I destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo.

3.6 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli, degli elementi normativi e contributivi del contratto, della normativa e delle procedure operative adottate dalla Società, delle misure di sicurezza da adottare.

3.7 Crescita professionale

La Società promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

3.8 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il rispetto e la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresentano un valore etico di primaria importanza per la CULP SAVONA

La Politica della Sicurezza di CULP SAVONA viene applicata ad ogni singolo posto di lavoro ed in ciascuna unità locale, con l'obiettivo di eliminare gli infortuni. Questo fine viene perseguito applicando i più alti standard di sicurezza, incoraggiando la cultura della prevenzione del rischio e promuovendo l'adozione di un comportamento responsabile da parte di tutti i dipendenti e di tutti coloro che lavorano o hanno rapporti con CULP SAVONA

Tale Politica viene costantemente monitorata e aggiornata al fine di garantire una protezione contro comportamenti pericolosi che possono causare infortuni sul lavoro.

La CULP SAVONA non accetta alcun compromesso in relazione alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e crede fermamente nell'importanza di garantire la salute dei suoi dipendenti, dei fornitori di servizi, terzi visitatori e altri stakeholder coinvolti nelle attività svolte dalla Società.

3.9 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Ciascun dipendente o collaboratore della CULP SAVONA deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

3.10 Fumo

E' fatto divieto di fumare nei luoghi di lavoro e in ogni caso nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza e per la salute delle persone.

3.11 Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici ed immateriali, e delle risorse, siano esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché all'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse sociale.

3.12 Utilizzo e tutela del sistema informatico

Nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche i destinatari si ispirano al principio della diligenza e della correttezza e rispettano le regole e le procedure di sicurezza interne.

CULP SAVONA si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative. Qualsiasi dipendente che abbia accesso alla posta elettronica o a mezzi di comunicazione simili non può utilizzare impropriamente tali mezzi per qualsiasi scopo o causa che possa essere ritenuta socialmente o moralmente inaccettabile. In particolare, è fatto divieto di consultare, distribuire, divulgare, pubblicizzare, cedere materiali con contenuto pornografico mediante l'uso di beni aziendali quali PC, Note/Netbook e Tablet e mediante l'uso del collegamento aziendale alla rete Internet.

4. PRINCIPI ETICI VERSO I TERZI

4.1 Clienti

La CULP SAVONA impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo della piena soddisfazione delle esigenze del Cliente, anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

Nei rapporti con la clientela la CULP SAVONA assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

4.2 Fornitori

Le relazioni con i fornitori della CULP SAVONA, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante e attento monitoraggio da parte della Società.

La CULP SAVONA si avvale di fornitori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della CULP SAVONA. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragion e di rapporti personali, favoritismi o vantaggi, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

4.3 Istituti Finanziari

I finanziatori sono gli enti che forniscono sostegno finanziario alle scelte di investimento di CULP SAVONA.

CULP SAVONA assicura veridicità e tempestività dell'informativa richiesta da enti finanziatori, in modo tale che la loro decisione di investimento sia fondata sulla rappresentazione veritiera della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

A fronte di finanziamenti ricevuti, CULP SAVONA rispetta rigorosamente gli impegni presi con gli enti erogatori, rispettando puntualmente le scadenze concordate.

4.4 Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio", con i quali CULP SAVONA interagisce. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo: le Autorità di Vigilanza, il Ministero dell'Ambiente e del Territorio, Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, Vigili del Fuoco, Arpa, Dogane, Comunità Europea, Enti territoriali.

Alcuni comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale possono essere ritenuti inaccettabili, se non addirittura in aperta violazione di legge e/o regolamenti, se tenuti nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione .

Al fine di prevenire i comportamenti sopra citati, si precisa che ai Dipendenti di CULP SAVONA, nonché ai suoi Organi Sociali, Agenti, Consulenti, Collaboratori Esterni e Partner e ai consulenti o soggetti "terzi" eventualmente utilizzati da CULP SAVONA per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, è vietato:

- offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi. Atti di cortesia commerciale (ad es. omaggi) o normali spese di rappresentanza sono consentiti purché preventivamente e debitamente autorizzati dai soggetti muniti degli appositi poteri (Amministratori e Procuratori), se e quando siano di modico valore e comunque tali da non ledere l'integrità o la reputazione di una delle parti;
- offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione;
- nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, non operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

1. esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
2. offrire o in alcun modo fornire omaggi;
3. sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

CULP SAVONA, inoltre, si impegna a non assumere alle sue dipendenze, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari con CULP SAVONA o ad avallare le richieste effettuate da CULP SAVONA alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) delle norme di comportamento incluse nel presente paragrafo, commessa da CULP SAVONA o da terzi, deve essere segnalata tempestivamente al Presidente (o all'Amministratore Delegato ove nominato) ed all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.

4.5 Rapporti con le Organizzazioni Sindacali

La CULP SAVONA ha sempre dimostrato attenzione nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali, considerando la partecipazione delle stesse essenziale per il buon andamento aziendale ed il raggiungimento degli scopi sociali.

4.6 Richiesta di fondi pubblici alla Unione Europea/Stato/altro ente pubblico e loro gestione

In relazione a richieste di fondi pubblici alla Unione Europea/Stato/ altro ente pubblico ed al loro utilizzo, CULP SAVONA si impegna a procedere nell'iter per l'ottenimento dei fondi e nel loro utilizzo in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice Etico e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda.

È pertanto vietato ai Dipendenti, agli Organi Sociali e ai Collaboratori di CULP SAVONA:

- impiegare i fondi ricevuti da CULP SAVONA per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- utilizzare/presentare dichiarazioni o documenti falsi/attestanti cose non vere o omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente i fondi;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'ottenimento di fondi da parte di CULP SAVONA;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di favorire l'ottenimento di fondi da parte di CULP SAVONA;
- indurre, con artifici o raggiri, l'Unione Europea, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di far ottenere ad CULP SAVONA i fondi;
- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti per poter ottenere i fondi o maggiorare l'importo di fondi già ottenuti, ma in misura minore.

4.7 Partecipazione a procedimenti giudiziari

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, CULP SAVONA si impegna a comportarsi in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice Etico e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine dell'azienda. All'interno di procedimenti giudiziari in cui CULP SAVONA sia parte, è vietato ai dipendenti, agli organi sociali e ai collaboratori di CULP SAVONA:

- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio al fine di ottenere un vantaggio per CULP SAVONA nel procedimento giudiziario;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale (es. un magistrato, un cancelliere o un altro funzionario), per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di ottenere un vantaggio per CULP SAVONA nel procedimento giudiziario;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico in errore al fine di ottenere un vantaggio per CULP SAVONA nel procedimento giudiziario;
- alterare (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico/telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati/informazioni/programmi contenuti in un sistema informatico/telematico o ad esso pertinenti al fine di ottenere un vantaggio per CULP SAVONA nel procedimento giudiziario.

4.8 Conflitto di Interessi

Nell'esercizio di ogni attività devono sempre essere evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse, ossia situazioni in cui un dipendente, un membro degli organi sociali, un agente, un consulente, un collaboratore esterno o un partner persegua un interesse diverso da quello proprio di CULP SAVONA e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o tragga personale vantaggio da opportunità d'affari dell'impresa.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituisce conflitto di interesse:

- accettare denaro, favori o utilità da persone e/o entità giuridiche che intendono concludere accordi economici con CULP SAVONA;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori e concorrenti tali da pregiudicare la prestazione di lavoro a favore di CULP SAVONA;
- prendere o incoraggiare decisioni nell'esercizio del proprio ruolo aziendale, avendo come finalità il vantaggio di un proprio parente o affine.

4.9 Concorrenza leale

CULP SAVONA intende tutelare il valore della concorrenza leale e pertanto si astiene da comportamenti di tipo collusivo, predatorio o caratterizzanti l'abuso di posizione dominante.

4.10 Informazioni riservate e tutela della privacy

CULP SAVONA garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'effettuare ricerche di dati riservati, fatta eccezione per i casi in cui abbia ricevuto espressa e consapevole autorizzazione e le ricerche siano state effettuate in conformità alle norme giuridiche vigenti.

I destinatari devono rispettare gli obblighi di segretezza imposti loro relativamente alle informazioni confidenziali (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, ecc.) ferma restando la trasparenza posta in essere dalla CULP SAVONA.

I destinatari sono tenuti ad osservare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy secondo le modalità specificate dalle procedure interne.

Tutti i destinatari sono tenuti alla corretta gestione delle informazioni privilegiate di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito delle mansioni assegnate. L'obbligo di riservatezza prosegue anche qualora ci sia interruzione/cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione.

4.11 Immagine della Società

L'immagine della CULP SAVONA è costituita anche dalla presentabilità, gentilezza, onestà, professionalità nei rapporti con i terzi. Di tanto i destinatari si dichiarano consapevoli.

4.12 Tutela ambientale

La CULP SAVONA pone in essere tutte le azioni necessarie per essere costantemente consapevole dell'impatto che le proprie attività generano sull'ambiente e sulla qualità di vita dei territori su cui opera, impegnandosi a mitigare gli impatti negativi ed a massimizzare gli impatti positivi delle proprie attività. I destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

5. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO

5.1 Approvazione e diffusione del Codice

Il Codice Etico e di Comportamento è approvato dal Consiglio di Amministrazione della CULP SAVONA su proposta del Presidente.

La CULP SAVONA provvede ad informare tutti i destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza.

In particolare la Società provvede alla comunicazione del Codice attraverso le seguenti modalità:

- informativa al personale sull'adozione del Codice Etico e di Comportamento (Allegato 1);
- consegna di copia del Codice ai dipendenti, previa sottoscrizione di una dichiarazione di avvenuta ricezione (Allegato 2);
- informativa ai destinatari esterni (Allegato 3);
- pubblicazione sul sito Internet www.culp.it
- inserimento, nei contratti stipulati dalla CULP SAVONA successivamente all'approvazione formale del Codice, di una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza e della rilevanza contrattuale del Codice Etico, del seguente tenore: *“Codice Etico: La CULP SAVONA nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti, si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico e di Comportamento. Tale Codice è pubblicato sul sito internet della Società, all'indirizzo www.culp.it. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento da parte di [controparte contrattuale] potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione in danno del presente contratto”*.

La CULP SAVONA si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico e di Comportamento, sulla scorta delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza (OdV) e da tutti i soggetti coinvolti ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante nonché sulla base delle indicazioni provenienti dalle Associazioni di Categoria di riferimento.

Il presente Codice Etico e di Comportamento avrà efficacia a partire dal 15.02.2014

5.2 Organismo di Vigilanza

Per la completa osservanza delle norme contenute nel presente Codice viene istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) con caratteristiche di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

L' OdV promuove altresì le iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del presente Codice Etico e di Comportamento.

Qualsiasi violazione del Codice può essere in qualunque momento segnalata all'OdV che si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni sono tempestivamente valutate dall'OdV per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Rientrano tra le competenze dell'OdV le seguenti attività (elenco indicativo e non esaustivo):

- vigilare sull'osservanza del Codice Etico e di Comportamento segnalando le eventuali inadempienze ai Responsabili di Funzione e/o alla Direzione Aziendale;
 - vigilare sulla continua adeguatezza del Codice Etico e di Comportamento rispetto alle politiche, alla Mission ed agli indirizzi gestionali stabiliti dai vertici aziendali e rispetto ad eventuali modifiche organizzative e normative;
 - assicurare che il Codice Etico e di Comportamento sia uno strumento efficace per la prevenzione di specifiche categorie di reati (quali ad esempio: reati societari, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati in materia di Salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati informatici);
 - garantire che i contenuti del Codice Etico e di Comportamento siano compresi e condivisi da tutti i collaboratori della CULP SAVONA;
 - acquisire presso tutti i Destinatari del Codice Etico e di Comportamento la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie funzioni e responsabilità;
 - valutare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
 - assicurarsi che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute;
 - svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.
- L'OdV ha libero e pieno accesso alla documentazione della Società.

5.3 Criteri Generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a). elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- b). rilevanza degli obblighi violati;
- c). livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d). eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- e). presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni dovranno tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

5.4 Sanzioni per i Dipendenti

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Dipendenti con la CULP SAVONA ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 Cod. Civ. ("diligenza del prestatore di lavoro")

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell'incarico e dell'eventuale risarcimento dei danni.

In particolare potranno essere irrogate le seguenti sanzioni:

- RICHIAMO ORALE, per infrazioni di minima gravità;
- RICHIAMO SCRITTO, nei casi di recidiva delle infrazioni di minima gravità;

- MULTA, nei casi di infrazioni ritenute di maggiore gravità dovute a negligenza;
- SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE E DAL SERVIZIO, nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle violazioni che prevedano la multa;
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO, nei casi di recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle violazioni che prevedano la sospensione e nelle ipotesi di violazioni di rilevante gravità.

5.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Qualora si tratti di Amministratore che sia dipendente della Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà le specifiche misure sanzionatorie già sopra indicate per i dipendenti, oltre al provvedimento della revoca della carica secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

Qualora l'amministratore non sia legato da rapporti di dipendenza dalla Società, il Consiglio di Amministrazione adotterà il provvedimento della sospensione o della revoca.

La sospensione dalla carica di amministratore viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei casi in cui l'Amministratore:

- Abbia sistematicamente violato le procedure previste nel Modello e gli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza, determinando in tal modo un elevato rischio di determinare un danno alla Società;
- Abbia adottato nelle Aree a Rischio condotte sistematiche dirette in modo non equivoco a favorire la commissione dei reati ex D. Lgs. 231/01;
- Sia indagato per una delle ipotesi che possano determinare la decadenza dalla carica;
- Abbia, in violazione delle regole dettate nel Codice etico, terminato un grave danno all'immagine della Società.

La revoca verrà disposta secondo quanto previsto dalle norme in materia di rapporti societari.

5.6 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

5.7 Sanzioni nei confronti di Terzi

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Codice Etico e di Comportamento potranno essere sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1453 e 1456 Cod. Civ. e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.